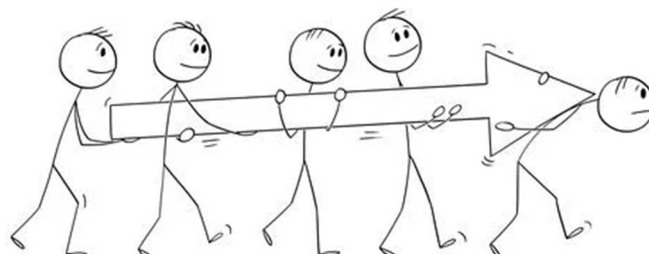




CE QU'ON NE VOUS DIT PAS EN MATIÈRE DE ...



Droit à participation dans la Fonction publique territoriale.

Faisons un rêve...

Une nouvelle année est un nouveau départ, souvent synonyme de bonnes résolutions, de nouveaux projets, de nouvelles ambitions.

En parlant d'ambition... et si l'année 2025 devenait celle d'un dialogue social pleinement affirmé dans la Fonction publique territoriale ?

Et si en conséquence le droit à participation des agents, élément essentiel de ce dialogue social, devenait un véritable enjeu ?

RAPPEL DES FAITS

Le **droit à participation** est un principe fondamental dans la fonction publique territoriale qui permet aux agents d'être associés aux décisions concernant l'organisation et le fonctionnement des services publics, ainsi qu'à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière. Ce droit s'exerce principalement par l'intermédiaire des instances représentatives du personnel.

Fondements juridiques :

Le droit à participation des fonctionnaires est notamment garanti par :

- **L'article 9 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (loi Le Pors) :** Ce texte fondamental consacre le droit des fonctionnaires à participer, par l'intermédiaire de leurs délégués, à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière.
- **Le Code général de la fonction publique (CGFP) :** Il reprend et précise les dispositions relatives au droit à participation, notamment en ce qui concerne les instances de dialogue social.

Le droit à participation s'applique à de nombreux domaines, notamment :

- L'organisation et le fonctionnement des services publics : projets de réorganisation des services, créations ou suppressions de postes, évolutions des missions, etc.
- Les conditions de travail : définition des politiques en matière de santé, de sécurité, d'aménagement du temps de travail, de télétravail, etc.
- La gestion des ressources humaines : orientations en matière de recrutement, de formation, de mobilité, d'évaluation, etc.
- Les décisions individuelles relatives à la carrière : avancement, promotion, mutation, discipline, etc.

On le comprend, le droit à participation est facteur d'enjeux importants. Il participe à :

- **L'amélioration des conditions de travail des agents**, en permettant aux agents de s'exprimer sur les questions qui les concernent.
- **Au renforcement de la qualité des services publics**, en associant les agents à la conception et à la mise en œuvre des politiques publiques, permettant de prendre en compte leur expertise et leur connaissance du terrain.
- **A prévenir les conflits sociaux**, par un dialogue social constructif et une participation effective des agents permettant d'anticiper et de gérer les tensions sociales.

Le droit à participation permet ainsi aux agents d'être acteurs de leur environnement professionnel et de contribuer à l'amélioration des services publics. Il est donc essentiel pour un employeur territorial bien évidemment de respecter ce droit, mais au-delà de **faire vivre ce droit**.

DROIT ET REALITE

Faire vivre le droit à participation implique de transformer un droit théorique en une **réalité concrète et dynamique**. Il ne suffit pas d'avoir des textes de loi, il faut mettre en place des actions concrètes pour que les agents s'approprient ce droit et l'exercent pleinement.

Cela passe tout d'abord par **la volonté de créer un environnement favorable à la participation** :

- Culture du dialogue et de la confiance :
 - Leadership engagé : promouvoir activement une culture du dialogue social, basée sur la confiance, le respect mutuel et la reconnaissance de la légitimité des représentants du personnel.
 - Communication transparente : assurer une communication claire, régulière et accessible sur les enjeux de la collectivité et les sujets relevant du dialogue social.
 - Valorisation de la participation : reconnaître et valoriser l'engagement des agents et des représentants du personnel dans les instances de dialogue social et les démarches participatives.

- Formation et information :
 - Formation des agents : proposer des formations sur le droit à participation, le rôle des IRP, les techniques de négociation et de communication, etc.
 - Formation des managers : former les managers à la conduite du dialogue social, à l'écoute active et à la prise en compte des avis des agents.
 - Information accessible : mettre à disposition des agents une information claire et accessible sur leurs droits et les modalités d'exercice du droit à participation (intranet, affiches, guides, etc.).

Puis de **renforcer le rôle et l'efficacité des instances représentatives du personnel (IRP) :**

- Moyens adéquats :
 - Moyens matériels et financiers : allouer des budgets suffisants aux IRP, mettre à disposition des locaux adaptés et des outils de communication performants.
 - Temps de délégation : accorder un temps de délégation suffisant aux représentants du personnel pour leur permettre d'exercer pleinement leur mandat.
 - Expertise : faciliter le recours à des experts pour les IRP, notamment sur des sujets techniques ou complexes.
- Fonctionnement optimal :
 - Information préalable et de qualité : assurer une transmission d'informations complètes et en temps utile aux IRP pour leur permettre de préparer les réunions et de rendre des avis éclairés.
 - Ordres du jour clairs et précis : établir des ordres du jour clairs et précis pour les réunions des IRP, en concertation avec les représentants du personnel.
 - Suivi des avis et des propositions : assurer un suivi des avis émis par les IRP et des propositions formulées par les agents, et motiver les décisions prises.

Et enfin de **développer la participation directe des agents :**

- Mécanismes de consultation :
 - Consultations régulières : mettre en place des consultations régulières des agents sur les sujets qui les concernent (organisation du travail, conditions de travail, projets de service, etc.) par le biais de questionnaires, de sondages, de plateformes numériques, etc.
 - Groupes de travail et ateliers participatifs : organiser des groupes de travail et des ateliers participatifs pour impliquer les agents dans la réflexion et la prise de décision sur des projets spécifiques.
 - Boîtes à idées et plateformes d'expression : mettre à disposition des agents des outils pour exprimer leurs idées, leurs suggestions et leurs préoccupations.
- Reconnaissance et valorisation :
 - Reconnaissance de l'engagement : valoriser et reconnaître publiquement l'engagement des agents dans les démarches participatives.

- Prise en compte des propositions : montrer concrètement que les propositions des agents sont prises en compte et, le cas échéant, expliquer les raisons pour lesquelles certaines propositions n'ont pas été retenues.

Exemples concrets pour faire vivre le droit à participation :

- **Mise en place d'un baromètre social annuel** : permettant de mesurer le climat social et de recueillir les attentes des agents.
- **Création de communautés de pratique** : favorisant les échanges et le partage de bonnes pratiques entre les agents sur des thématiques spécifiques.
- **Organisation de forums ou d'ateliers participatifs** : permettant aux agents de contribuer à l'élaboration de projets importants pour la collectivité.
- **Mise en place d'un système de reconnaissance des initiatives des agents** : récompensant les agents qui s'investissent dans des démarches participatives ou qui proposent des idées innovantes.

Faire vivre le droit à participation dans la FPT est un processus continu qui nécessite un engagement constant de tous les acteurs.

C'est pour le SNT-Vosges une ambition et un engagement de toujours et de tous les jours, convaincu qu'en mettant en œuvre ces différentes actions, on crée un environnement de travail plus démocratique, plus participatif et plus performant, au bénéfice des agents et de la qualité du service public.



Jean-Yves VINCENT